

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo)

Martha Rosa Karina
Bambang Swasto Sunuharyo
Mochammad Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan rumusan masalah penelitian yang peneliti ambil dari analisis penelitian yang peneliti lakukan. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo, yaitu R sebesar 0,0759. Artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja

Abstract

This research aims to find, describe and analyze the work environment of a company that will have an effect on performance. The results showed that based on the focus of the research problems that researcher took from the analysis of the study the researchers did. Physical work environment variables have a significant and positive effect on employee performance variables and non-physical work environment variables have a significant and positive effect on employee performance variables. Physical work environment and the non-physical work environment simultaneously had a significant influence on employee performance of AUTO 2000 Malang-Sutoyo, which amounted to 0.0759 (R). This means that if the work environment of environmental physical and non-physical work goes well together, it will enhance employee performance of AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

Key word: Physical work environment, non-physical work environment, performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang berorientasi bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan laba (penjualan) dari kegiatannya selain memang bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dalam usaha mencapai tujuan, yang diperlukan oleh perusahaan diantaranya adalah modal, peralatan dan sumberdaya manusia.

Manusia sebagai karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam

kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Maka dari itu pihak manajemen harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja dan kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pihak manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya memelihara kinerja karyawan dan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempermudah pencapaian yang baik sesuai dengan standar perusahaan dalam hal kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasinya adalah kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:28) “suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang panjang. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak. Sehingga perusahaan tidak akan memperoleh rancangan sistem yang efisien. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, karena jika tidak dilaksanakan dengan baik maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya juga tidak akan tercapai.

AUTO 2000 Malang-Sutoyo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dibawah naungan Astra International. Lebih tepatnya, AUTO 2000 Malang – Sutoyo yang meliputi showroom, service dan penjualan spare part ini melayani hampir seluruh bengkel suku cadang di kota Malang. AUTO 2000 Malang-Sutoyo yang telah memiliki cabang atau cabang pembantu di Probolinggo ini melayani pembelian mobil Toyota di seluruh kawasan Jawa Timur. AUTO 2000 merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang baik bagi seluruh karyawannya demi memberikan rasa nyaman untuk bekerja bagi seluruh karyawannya, terlebih di AUTO 2000 Malang-Sutoyo ini adalah perusahaan yang juga melayani service bagi pengguna mobil Toyota. Adanya kegiatan service yang tentu saja dilakukan dengan mesin-mesin yang terkadang menimbulkan suara bising yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dari bagian lain dalam proses penyelesaian pekerjaannya, maka dari itu manajemen perusahaan sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawan, contohnya dibuatnya ruangan yang kedap suara pada ruangan bagian-bagian yang berdekatan dengan bengkel service agar

mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan tidak terganggu dengan suara bising dari luar sehingga hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap AUTO 2000 Malang-Sutoyo, menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan tetap AUTO 2000 Malang-Sutoyo, dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan tetap AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

2. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh. Sedarmayanti (1996:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Hal tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saydam (2000:226) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ahyari (1999:126) mengemukakan bahwa “kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan”.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam

peningkatan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada penurunan tingkat produktifitas yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sumartono dan Sugito (2004:146) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah “kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:105) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yaitu “semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”

Sugito dan Sumartono (2005: 147) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Sedangkan Ahyari (1999:126) menerangkan bahwa “Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*coorporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan

besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik apabila dia memiliki ketenangan dalam bekerja yang didukung oleh suasana dan lingkungan kerja yang baik.

Sedarmayanti (2004:176) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan “*Performance*” diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.” Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “kinerja (*performance*)” adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Selain itu pendapat lain dari Bernardian (1993:379), “*Performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).”

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (1995 : 5), “penelitian explanatory yaitu penelitian yang menyoroti variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*testing research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), serta kinerja karyawan (Y).

Teknik analisis yang digunakan yaitu :

1. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2004:142), “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan dalam kuesioner.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Dalam regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus Uji F.

b. Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 for windows dengan menguji regresi linier berganda yang

merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,846 + 0,202 X_1 + 0,889 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,846 menunjukkan besarnya nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka besarnya kinerja kerja karyawan akan sebesar 0,846.
- 2) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_2 adalah konstan maka setiap kenaikan X_1 sebanyak satu satuan maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 satuan atau sebesar 20,2%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 satuan atau sebesar 20,2% tentunya dengan asumsi bahwa faktor hubungan interaksi karyawan konstan.
- 3) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 adalah konstan maka setiap kenaikan X_2 sebanyak satu satuan maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,889 atau 88,9%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik karyawan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,889 satuan atau sebesar 88,9% tentunya dengan asumsi bahwa faktor lingkungan kerja non fisik konstan.

Pada nilai R (koefisien korelasi) diketahui sebesar 0,759. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Kemudian nilai Rsquare diketahui sebesar 0,575 berarti model yang terbentuk dapat menjelaskan keragaman Y (kinerja karyawan) sebesar 0,425 yang diperoleh dari hasil $e = 1 - R^2$.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,257		0,260	0,797
(X_1)	0,202	0,087	0,352	2,328	0,026
(X_2)	0,889	0,281	0,478	3,166	0,003
R = 0,759					
R Square = 0,575					
Adjusted R Square = 0,550					
Sig. F = 0,000					
α = 0,05					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidak suatu hipotesis, yaitu :

- Jika nilai *signifikansi F* < *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai *signifikansi F* > *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 14 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,003 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05

sehingga signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja fisik (X_1), variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu :

- Jika nilai *signifikansi t* < *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai *signifikansi t* > *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dengan hasil sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,007 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka $0,007 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai signifikansi 0,003 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05, maka $0,003 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Pembahasan

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada AUTO 2000 Malang-Sutoyo tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Pada distribusi frekuensi tentang indikator variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, warna ruangan, kebersihan ruangan dan suara didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat diindra (berbentuk fisik) pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja dikatakan baik oleh responden.

Distribusi frekuensi tentang item variabel lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari kedekatan hubungan antara atasan dan bawahan, kelancaran komunikasi penyampaian tugas, keakraban yang terjalin dan kelancaran komunikasi sesama teman kerja berkisar pada nilai rata-rata 3,75. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik yang merupakan suatu kondisi yang menjadi penyebab karyawan dapat berinteraksi dan berhubungan dengan baik antar sesama teman kerja maupun dengan atasan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, responden setuju dan dapat dikatakan baik karena item-item tersebut dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan dan menjaga terus kondisi lingkungan kerja non fisik demi tercapainya kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari 6 item kinerja karyawan terdiri dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan item – item tersebut yang menunjang kinerja karyawan dengan baik, sehingga perusahaan harus berupaya meningkatkan beberapa kondisi demi peningkatan kinerja dan juga mempertahankan kondisi-kondisi yang sudah baik demi mencapai target atau tujuan perusahaan.

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja

non fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji analisis regresi linier berganda, dimana nilai koefisien dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) masing-masing bernilai positif.

Hasil dari penelitian ini dimana semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini dijelaskan masing-masing pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,202. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,202 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (α) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,026 < 0,05$.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang berupa penerangan, sirkulasi udara, warna ruangan, musik, kebersihan ruangan dan suara merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, karena lingkungan kerja non fisik menunjang kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor. Besarnya koefisien regresi ditunjukkan sebesar 0,889. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,889 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$.

Hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan yang terjalin akrab antara atasan dan bawahan, kelancaran komunikasi penyampaian tugas, keakraban yang terjalin sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi sesama teman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

Dapat disimpulkan secara parsial dari hasil pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang paling signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan karena sebagian besar responden karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo dimana kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh kelancaran komunikasi dua arah, interaksi dan keakraban yang terjalin.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan (Bersama-sama) Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,3% yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak

diteliti pada penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti tersebut adalah pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, motivasi kerja yang sifatnya mendukung dan pola kepemimpinan dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikansi (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai korelasi yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Dari hasil uji F tersebut terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo, yaitu R sebesar 0,759. Artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, nampak bahwa suara bising dari volume telepon di ruang kerja belum teratasi yang berarti suara bising dari telepon bisa teratasi dengan mengatur volume nada dering telepon yang dikecilkan agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

Dari pemaparan analisis data statistik yang telah diolah dapat diketahui bahwa rata-rata nilai dari skor jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik lebih rendah dari variabel lingkungan kerja non fisik ($3,60 < 3,75$). Hal ini berarti pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik di

AUTO 2000 Malang-Sutoyo, dengan cara pemeliharaan lingkungan kerja atau kondisi di ruang kerja seperti menambahkan peredam suara bising pada setiap ruang kerja, mengatur volume nada dering telepon dan *intercom* demi terciptanya lingkungan kerja yang tenang dan nyaman.

Berdasarkan analisis data statistik yang telah diolah dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh pada kinerja karyawannya, hal ini berarti perlu dibina dan dijaganya kenyamanan dari lingkungan kerja di AUTO 2000 Malang-Sutoyo dengan cara diadakannya kegiatan outbound seluruh karyawan pada akhir pekan atau dengan cara diadakannya kegiatan senam pagi singkat yang dibarengi dengan *brieving* singkat selama 10 menit setiap hari.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harsono. 1994. *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Balai Aksara
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heri, Setiawan. Rika Ampuh Hadiguna. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor. Manajemen Perkantoran*. Cetakan ketujuh. Bandung : Mandar Maju
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2002 . *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta : Djambatan
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

Sugito, Pudjo, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang : Banyumedia

Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabet